

МНОГОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛА И ПОДХОДЫ К ЕЕ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ: ЧАСТЬ II*

Т.Д. Ким, Е.С. Первухина

Статья является продолжением публикации результатов исследования инновационного потенциала профессионала (ИПП). Представлено продолжение обзора исследований ИПП, рассматриваются новые подходы к изучению инновационного поведения профессионала. Предлагается уточненная модель ИПП, подход к ее операционализации в виде многофакторного опросника, а также план его эмпирической проверки.

Ключевые слова: инновация, инновационный потенциал профессионала, модель инновационного потенциала профессионала, опросник инновационного потенциала профессионала.

В предыдущей публикации [1] был представлен подробный обзор и анализ исследований, связанных с инновационной деятельностью и инновационным потенциалом профессионала (ИПП). В данной статье продолжено изложение выполненного обзора теоретических предпосылок и предложена модифицированная модель инновационного потенциала профессионала.

Современные исследования показывают, что инновации являются необходимым элементом развития общества, условием его жизнестойкости, а также динамичности, выживания и развития личности [3]. Так, по мнению социолога Б. Санто, суть саморазвития человека и общества состоит в повышении собственной способности по-новому посмотреть на вещи, определять проблемы и решать задачи. При этом повышение этой способности происходит именно с помощью инноваций [5]. Сходную точку зрения высказывает и В. Рейтер, утверждающий, что «инновация является исходным потенциалом для общества, которое стремится успешно решать экономические, социальные и другие вопросы в интересах устойчивого развития для обеспечения нынешним и будущим по-

колениям материального и духовного благосостояния» [4].

В настоящее время в Российской Федерации инновационной тематике уделяется достаточно много внимания в связи с наличием государственной программы по поддержке инноваций. Однако психологическая составляющая этого процесса освещается недостаточно. В то же время для успешного осуществления инновационных проектов, прежде всего, необходимы люди, обладающие определенными психологическими качествами. В связи с этим интерес к проблеме инновационной деятельности и инновационного потенциала профессионала все больше возрастает. Однако даже зарубежные авторы отмечают отсутствие системного теоретического подхода к изучению новаторства и качественного инструментария для диагностики психических феноменов, связанных с инновационной деятельностью.

Само понятие «инновационная личность» было введено Эвереттом Хагеном. По его мнению, можно выделить противоположные типы личности – авторитарная личность и инновационная личность. Фактически под инновационной личностью Э. Хаген понимает со-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант 10-06-00350а.

вокупность личностных особенностей, обеспечивающих эффективное и продуктивное функционирование человека в современном, динамично меняющемся обществе [10].

В исследовании А.В. Власовой инновационный потенциал определяется как психологическое образование, которое формируется в течение жизни и проявляется на разных уровнях взаимодействия человека с миром [2]. В инновационном потенциале личности достаточно традиционно, как и в других свойствах личности, выделяются гносеологический (когнитивный), аксеологический (эмоциональный) и праксеологический (поведенческий) аспекты, соотношение которых (преобладание того или другого компонента) влияет на реализацию инновационного потенциала личности в конкретной инновационной ситуации.

В контексте тематики настоящей статьи наибольший интерес представляет прикладной аспект инновационного потенциала личности, а именно – его проявление применительно к профессиональной деятельности человека. Для обозначения этого прикладного аспекта и предлагается использовать термин «инновационный потенциал профессионала». *Под инновационным потенциалом профессионала понимается совокупность психологических качеств, позволяющих выполнять деятельность, направленную на разработку, внедрение и распространение новых идей, изделий, технологий, организационных форм управления и других видов инноваций.*

Можно выделить несколько направлений в изучении инновационной деятельности и тех факторов, которые лежат в его основе (фактически – инновационного потенциала профессионала).

В рамках одного из подходов изучается творческая деятельность в организации, она направлена на создание (но необязательно на реализацию) нового способа деятельности, нового решения.

В теории личностных черт инновативность рассматривается как устойчивое качество, характеризующее реакцию людей на новое и неизвестное. Наиболее известный пример инновативности как личностной черты предлагает пятифакторная модель личности, в которой один из факторов называется «открытость опыту» [8]. Он рассматривается как любознательность и познавательная мотивация, готовность действовать в соответствии с новыми идеями и изменившимися условия-

ми, желание пробовать новое. Однако необходимо отметить, что общая позитивная или негативная личностная установка в отношении нового влияет на поведение конкретного человека в конкретной ситуации лишь опосредованно и далеко не всегда будет проявляться в инновационной деятельности на предприятии.

Кроме того, некоторые концепции содержат в себе предположение, что на творческую деятельность оказывает прямое влияние когнитивный стиль. Наиболее известный подход к пониманию и измерению когнитивных стилей, релевантных инновационному поведению, разработан М. Кертоном в его теории Адаптации – Новаторства [11]. Она базируется на том, что стили творческого мышления, решения задач и принятия решений у разных людей отличаются. В то время как одни люди склонны адаптироваться к изменениям, другие сами привносят эти изменения, т. е. вводят новшества.

Другой подход к выделению когнитивных стилей, связанных с новаторством, реализован М. Базадуром [7]. По его мнению, люди подразделяются на группы «генераторов», «концептуализаторов», «оптимизаторов» и «внедренцев». Такая классификация предполагает существование 4 различных стилей решения задач. Решение конкретной творческой проблемы требует различных приемов, однако большинство людей отдает явное предпочтение лишь одному стилю. «Генераторы» придумывают новые идеи и решения; «оптимизаторы» стремятся улучшить существующее положение дел в организации; «концептуализаторы» развивают и распространяют новые идеи, а «внедренцы» применяют новые решения на практике и становятся активными пользователями новинки. Такой подход более полно охватывает проявления личности в процессе инновационной деятельности, однако М. Базадур рассматривает только стили решения задач, не учитывая другие характеристики, связанные с мотивацией, отношением к работе, практическим опытом и т. д.

Точка зрения на инновационный потенциал личности и профессионала часто опирается на выделение интереса человека ко всему новому, способность понимать несовершенство существующего положения дел, мыслить и действовать нешаблонно. Однако несмотря на то, что люди могут делиться своими идеями с коллегами, эти идеи могут считаться иннова-

цией только в том случае, если они будут успешно применены на уровне подразделения или организации [6,13]. Инновация связана с применением нововведений и, таким образом, в большей степени направлена на достижение конечного результата и получения выгоды, положительного эффекта. Например, С. Маджаро [12] определяет новаторство как «практическое применение идей для достижения управленческих целей». Внедрение новшества требует не только понимания ценности и полезности нового, но и способности убеждать, умения продвигать идеи. Теории и концептуальные модели исследования предпринимательских качеств, направленных на внедрение инноваций, выявили следующие характеристики успешных предпринимателей: потребность в достижении; потребность в автономии; локус контроля; умеренная склонность к риску.

Иными словами, внедрение нововведения (или инновационная деятельность) в организации не происходит мгновенно и не ограничивается лишь возникновением новой идеи, а представляет собой развернутый по времени процесс.

Таким образом, в описанных исследованиях акцентируется либо творческая деятельность профессионала в организации, либо деятельность по воплощению в жизнь новых креативных идей. Поэтому для формирования более полного представления об инновационном потенциале профессионала его необходимо рассматривать как сложное образование, включающее в себя компоненты, связанные как с творческим процессом создания нового решения, так и с его реализацией и внедрением.

Примером может служить модель Де Йонга [9], которая включает 4 компонента инновационной деятельности: исследование возможностей, генерация идей, продвижение идей, практическое применение.

Инновационный процесс начинается с обнаружения несоответствия между реальными и идеальными характеристиками продукта или процесса. На этой стадии происходит исследование возможностей, которое включает в себя поиск способов усовершенствования существующих на данный момент в организации процессов. Для успешного исследования возможностей необходимы люди, обладающие способностью пересмотреть текущие процессы и продукты и представить их под новым углом зрения, с необычной стороны.

Второе необходимое условие инновации – оригинальная творческая идея. Такая идея может быть направлена на создание новых продуктов, услуг или процессов, освоения новых рынков, улучшения текущих рабочих процессов, иными словами, новых решений обнаруженных проблем.

Однако не всегда хорошие идеи находят себе применение, более того, часто они встречают сопротивление, поскольку требуют изменения привычных способов деятельности, поэтому такую идею необходимо «продать». Внутри организации необходимы люди, которые будут прилагать усилия на продвижение творческих идей, «проталкивание» инициатив. Профессионалы, задействованные на данной стадии, должны обладать качествами, позволяющими им успешно искать поддержку, формировать коалиции и команды, вести переговоры, убеждать, влиять на других людей. Таким образом, преобразование идей в практические решения также требует значительных усилий со стороны сотрудников организации.

На этапе применения профессионал должен обладать способностями к разработке новых продуктов и производственных процессов, их тестирование и модификации. Необходимо отметить, что эти действия можно считать частью инновационной деятельности при условии, что они совершаются по собственной инициативе субъекта (не по требованию или прямой должностной обязанности) и устойчивы, т. е. преодолеваются барьеры на пути совершения изменений.

Результаты анализа исследований проблемы инновационного потенциала профессионала и организации позволяют предложить модель инновационного потенциала профессионала (ИПП), включающую совокупность конституциональных, личностных свойств и компетенций. Необходимо также отметить, что реализация ИПП зависит от особенностей инновационного потенциала организации, в которой осуществляют свою деятельность конкретные профессионалы-носители своего инновационного потенциала.

В предыдущей публикации [1] были предложены модель ИПП, рассматривающая его на нескольких уровнях, каждый из которых включает несколько характеристик, а также методики, направленные на диагностику каждой из этих характеристик. Процесс эмпирической проверки модели существенным образом усложняется в связи с тем, что многие методи-

ки являются зарубежными и не адаптированы. Дальнейшие исследования концептуальной модели показали, что ее содержание и структура оказались сложными для практической реализации. Поэтому в целях обеспечения более эффективной операционализации эта модель она была уточнена и упрощена при сохранении ее общей концепции [1].

Новый вариант теоретической модели ИПП, разработанной под руководством Н.А. Батурина, включает в себя несколько компонентов.

Общая жизненная активность

Характеризует интенсивность и объем взаимодействия человека со средой – физической и социальной. Этот параметр является неспецифическим именно для инновационной деятельности, он описывает особенности человека, определяющие его инициативность, энергичность, разнообразие интересов и активности.

Стремление к изменениям

Учитывает мотивационную составляющую модели ИПП. Данный параметр характеризует уровень любознательности человека, насколько он стремится узнавать новое, насколько у него развита потребность в переменах. Также данный параметр характеризует направленность на мотивацию достижения.

Интеллектуальная неординарность

Интеллектуальная неординарность характеризует способность к творческому мышлению и то, насколько человек готов вовлекаться в интеллектуальную деятельность. Этот параметр позволяет определить, присутствуют ли у человека комбинаторные способности, оригинальность мышления.

Социальная независимость

Характеризует взаимодействие профессионала с другими людьми в команде и с ру-

ководителями. Данный компонент учитывает, насколько человек проявляет автономию в поведении на работе, насколько критичен к мнению руководителей и других сотрудников, может ли он пойти на риск и отстаивать свою точку зрения перед другими. Этот компонент изучает особенности поведения непосредственно в рабочих условиях.

Деловая ответственность

Характеризует отношение к работе. Она включает такие качества, как добросовестность в работе, организованность, приверженность правилам, принятым в организации. Определенный уровень деловой ответственности способствует высокому инновационному потенциалу профессионала, поскольку ответственность в подходе к работе необходима. Однако чрезмерный уровень выраженности деловой ответственности, наоборот, снижает ИПП, поскольку мешает мыслить нестандартно и отходить от принятых стереотипов, проявлять самостоятельность, что является необходимым условием успешности инновационной деятельности.

Инновационная компетентность

Характеризует профессиональный опыт, сформированный в результате выполнения инновационных проектов, навыки и умения, полученные в процессе выполнения производственной деятельности. Он включает в себя репертуар инновационных действий, управление изменениями, толерантность к творческим личностям.

В табл. 1 приводится уровневая характеристика модели инновационного потенциала профессионала, в которой указаны свойства, определяющие инноватора.

Поскольку инновационная деятельность является протяженной во времени и включает несколько этапов реализации – от возникно-

Таблица 1

Уровневая структура инновационного потенциала профессионала (ИПП)

Характеристики ИПП		Полюса характеристик	
		Полюс инновационного потенциала	Полюс отсутствия инновационного потенциала
1 уровень (конституциональный)	1	Общая жизненная активность	Общая жизненная пассивность
	2	Стремление к изменениям	Избегание изменений
2 уровень (личностный)	3	Интеллектуальная неординарность	Интеллектуальная ординарность (простота)
	4	Социальная независимость	Социальная зависимость
3 уровень (социальный)	5	Деловая свобода	Деловая ответственность
	6	Инновационная компетентность	Инновационная некомпетентность

Характеристики ИПП, актуализируемые на разных этапах инновационного процесса у разных типов инновационной личности

Характеристика ИПП	Этапы инновационного процесса		
	Разработка	Внедрение	Реализация
Жизненная активность	Средняя	Высокая	Высокая
Стремление к изменениям	Высокая	Средняя	Средняя
Интеллектуальная неординарность	Высокая	Средняя	Средняя
Деловая ответственность	Средняя	Высокая	Средняя
Социальная независимость	Высокая	Средняя	Высокая
Инновационная компетентность	Средняя	Высокая	Средняя
	«Инициатор»	«Внедренец»	«Реализатор»
	Тип инновационной личности инноватора		

вения идеи до воплощения ее в жизнь и продвижения на рынок, ИПП на разных этапах инновационного процесса требует от исполнителей наличия специфического набора психологических качеств. Успешность внедрения новых идей обеспечивается участием различных профессионалов с определенным набором компонентов ИПП, которые будут наиболее эффективно проявлять себя на определенной стадии инновационного процесса. В табл. 2 представлено предполагаемое распределение уровней выраженности характеристик модели ИПП у разных типов инновационной личности, актуализируемых на разных этапах инновационного процесса.

На основе предложенной модели был составлен многофакторный опросник инновационного потенциала профессионала (МОИПП). Его структура представлена шестью шкалами, при этом каждая шкала направлена на диагностику одного из компонентов модели: «Общая жизненная активность», «Стремление к изменениям», «Интеллектуальная неординарность», «Деловая ответственность», «Социальная независимость», «Инновационная компетентность». В связи тем, что опросник МОИПП предполагается использовать при оценке персонала, в него включена шкала социальной желательности. В опросник входит 140 утверждений, на каждое из которых испытуемый выбирает один из пяти вариантов ответов: «полностью согласен», «согласен», «ни то, ни другое», «не согласен», «полностью не согласен».

Программа эмпирической проверки опросника включает несколько психометрических исследований.

Во-первых, это исследование надежности: проверка на внутреннюю согласованность и ретестовую надежность. На данном этапе пла-

нируется провести первичное исследование на выборке молодых профессионалов и установить внутреннюю согласованность при помощи коэффициента альфа Кронбаха, что позволит выявить и отобрать утверждения, соответствующие нормам по внутренней согласованности. Ретестовую надежность планируется проверить повторным проведением опросника на той же выборке через 2 месяца после первой сессии.

Во-вторых, требуется изучение валидности методики. Конструктивную валидность планируется проверить исследованием корреляционной связи между шкалами МОИПП и опросником B5sPlus (пятифакторная модель личности), компактным интеллектуальным тестом КИТ СПЧ и другими методиками. Это позволит определить номологическую сеть конструкта ИПП.

Критериальную валидность планируется проверить при помощи внешней экспертной оценки. Для получения оценок экспертов требуется разработка анкеты, процедуры оценивания, затем предполагается математическая обработка этих оценок и расчет показателей корреляции экспертных оценок с показателями шкал МОИПП.

Таким образом, проведенный анализ отечественных и зарубежных источников позволил сформировать модель инновационного потенциала профессионала, учитывающий различные аспекты инновационной деятельности, и создать на ее основе многофакторный опросник инновационного потенциала профессионала.

Литература

1. Батурич, Н.А. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации / Н.А. Батурич.

рин, А.С. Науменко, Т.Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 8. – № 4 (180). – С. 48–58.

2. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности: дис. ... канд. психол. наук / Ю.С. Власенко. – Таврический национальный ун-т им. В.И. Вернадского. – Симферополь, 2003.

3. Морозов, Ю.П. Инновационный менеджмент / Ю. П. Морозов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 471 с.

4. Рейтер, В. Инновации и наука – обновление науки / В. Рейтер // Инновации. – 1999. – № 9–10.

5. Санто, Б. Сила инновационного саморазвития / Б. Санто // Инновации. – 2004. – № 2.

6. Amabile, T.M. *Creativity in context* / T.M. Amabile. – Boulder, CO: Westview, 1996. – 149 p.

7. Basadur, M.S. *Identifying individual differences in creative problem solving style* / M.S. Basadur, G.B. Graen, M. Wakabayash // *Journal of Creative Behavior*. – 1990. – Vol. 24, No. 2. – P. 111–131.

8. Costa, P.T. *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inven-*

tory. Professional Manual / P.T. Costa, R.R. McCrae. – Odessa, Fl.: Psychological Assessment Resources, 1992. – 254 p.

9. De Jong, J.P.J. *Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behaviour*, Phd Thesis. / J.P.J. De Jong. – Zoetermeer: EIM, 2007. – 224 p.

10. Hagen, E.E. *On the theory of social change* / E.E. Hagen. – Homewood, Illinois: Dorsey Press, 1962. – 445 p.

11. Kirton, M.J. *Adaptors and innovators: A description and measure*. / M.J. Kirton // *Journal of Applied Psychology*. – 1976. – № 61. – P. 622–629.

12. Majaro, S. *Managing Ideas for Profit: The Creative Gap* / S. Majaro. – McGraw-Hill, 1992. – 320 p.

13. Mumford, M.D. *Creativity syndrome: Integration, application, and innovation* / M.D. Mumford, S.B. Gustafson // *Psychological Bulletin*. – 1988. – № 10. – P. 27–43.

14. West, M.A. *Innovation at work* // M.A. West, J.L. Farr. *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational Strategies*, Chichester: John Wiley, 1990. – P. 3–13.

Поступила в редакцию 23 октября 2010 г.

Ким Татьяна Дмитриевна. Аспирант кафедры «Психологическая диагностика и консультирование», Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск: tanainakim@gmail.com.

Tatiana D. Kim. Postgraduate student of the department «Psychological testing and counseling», South Ural State University: tanainakim@gmail.com.

Первухина Елена Сергеевна. Заведующая Лабораторией психодиагностики, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск: Elena_pervuchina@mail.ru.

Elena S. Pervuchina. The head of the laboratory of Psychological testing, South Ural State University: Elena_pervuchina@mail.ru.